

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Nadira Apriati Ningsih*)
Afi Rachmat Slamet)**
Fahrurrozi Rahman*)**
Email : nadiraningsih24@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Leaders must be able to establish communication and create a good work environment for their employees because if someone feels happy or has high job satisfaction, he is a productive worker. This study aims to determine the significant influence between reward leadership style, work environment and organizational commitment to employee performance. To the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency, the type of research used is quantitative, this research was conducted at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency. The population was carried out using 40 employees at the Department of Population and Civil Registry of Bima Regency, which consisted of 26 graduate employees (S1), 10 employees graduated (S2) and 6 high school graduates (Honor). Based on the results of the analysis that has been done that each question item on the research questionnaire is normally distributed and there is no problem in the simultaneous test results state that the results of the leadership style variables, Work Environment Rewards, Organizational Commitment and Employee Performance, simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Department Bima Regency Civil Registration Population.

Keywords: Leadership Style, Reward, Work Environment, Organizational Commitment And Employee Performance

Pendahuluan

Latar belakang

Didalam organisasi maupun instansi, Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting, yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Untuk mencapai dari Tujuan dari lembaga tersebut haruslah kinerja yang baik dari para pegawainya. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai di dalamnya, dan salah satu indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang menentukan tujuan suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, maka suatu organisasi harus memiliki pegawai yang produktif karena pegawai yang produktif merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi untuk maju.

Mengingat kinerja karyawan, faktor lain yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi kinerja bawahan. Gaya kepemimpinan yaitu

kekuatan yang ada pada diri seseorang akan menunjukkan perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan diri dan secara aktif mendekati orang yang dituju dalam proses pencapaian dan pencapaian tujuan tertentu.

Beberapa penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, antara lain melalui insentif. Imbalan yang diberikan kepada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya, dan perlu diterapkan disini, imbalan tidak hanya diukur dalam materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara orang tersebut dengan lingkungan organisasi, dan pada titik tertentu orang didorong oleh kepentingan ekonomi (economic rewards). Penghargaan bertindak sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja, memberi insentif kepada karyawan untuk dihargai karena melakukan tindakan yang baik, membuat mereka lebih mungkin untuk mengurangi perilaku buruk. Di sisi lain, semakin sering seorang karyawan diberi sanksi atau dihukum karena kesalahannya, semakin sedikit kesalahan yang dia buat. Keberhasilan suatu instansi atau instansi pemerintah tergantung pada seberapa baik penghargaan dan seberapa adil hukumannya. Mengelola dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan seni tersendiri untuk mengembangkan karyawan yang profesional dan berkinerja tinggi.

Menurut Sutrisno (2014), lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. (Suwondo; 2015) Lingkungan kerja mengacu pada semua lingkungan di sekitar tempat kerja seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. (Robbins 2015) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dukungan untuk lembaga tertentu dan tujuannya dan untuk karyawan yang ingin mempertahankan keanggotaan di lembaga itu”. (Mooday; 2010) percaya bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut: satu adalah penerimaan nilai dan tujuan organisasi; yang kedua adalah keinginan untuk memperjuangkan organisasi; yang ketiga adalah keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. mengatur.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima merupakan instansi yang harus didukung oleh kinerja pegawai yang baik sekalipun untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima memiliki tugas untuk membantu tugas Bupati melaksanakan urusan di bidang mewujudkan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti melalui media whatsapp dengan para pegawai Catatan Sipil Kabupaten Bima yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2021 salah satu masalah yang memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Catatan Sipil Kabupaten Bima ialah kurangnya disiplin terhadap jam kerja. Dengan hal tersebut masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum jam istirahat. Selain dari pada itu sulitnya untuk berkomunikasi antara sesama pegawai. Dari hal tersebut dapat berpengaruh pada pekerjaannya, ketika mereka mengalami kesulitan mereka akan merasa sungkan untuk bertanya kepada sesama rekan kerjanya, sehingga dari masalah-masalah tersebut, tidak adanya kontribusi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, kemudian dari beberapa kejadian tersebut dapat berpengaruh dan menurunnya kinerja pegawai. Apabila hal itu terus terjadi maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan adanya beberapa masalah yang terjadi, penelitian bertujuan untuk menganalisis apakah Gaya kepemimpinan, Reward, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Oleh karna itu penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”**.

Rumusan masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan *Reward*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi juga berdampak pada kinerja karyawan
2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan
3. Apakah Penghargaan Mempengaruhi Kinerja Karyawan
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
5. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *Reward*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan pada kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk memahami dan menganalisis dampak penghargaan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk memahami dan menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. agar mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Manfaat Penelitian

1. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah pada instansi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan lebih tepatnya pada ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	JudulPenyusunan	Variabel yang digunakan	Metode Penyusunan	Hasil Penelitian
1	Wijoyo (2016)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Spot Glove Indonesia	Variabel Independent (kompensasi, komitmen organisasi) variabel dependent (Kinerja Pegawai)	Analisis dekriptif dan uji asumsi klasik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Susanti (2017)	Dampak penghargaan dan hukuman pada kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, Jl. Soekarno Hatta, Raba dompu Barat., Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat. 84115, Indonesia	Variabel independent (<i>reward</i> dan <i>punishment</i>) Variabel dependent (kinerja pegawai)	Ujivaliditas dan Uji realibitas	<i>Reward dan punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Wijaya dkk (2017)	Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin	Variabel independen (lingkungan kerja) variabel dependen (kinerja pegawai)	Uji validitas, Uji realibitas	Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Arlanis (2017)	Pengaruh kurangnya kontrol, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Tabungan Syariah Nasional Cabang Semarang	Variabel independent (<i>locus of control</i>) komitmen organisasi, motivasi variabel dependent (kinerja pegawai)	Uji Variabel Uji realibitas.	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Kairizah 2018	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada penelitian kinerja pegawai perpustakaan Universitas Brawija Malang	Variabel independet (gaya kepemimpinan) variabel dependent (kinerja pegawai)	Uji validitas, uji realibitas	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai atau dikerjakan oleh seseorang pegawai yang bekerja di suatu lembaga pemerintahan atau instansi.

(Robbins 2017) Kinerja atau hasil dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, tingkat kehadiran, sikap kooperatif, dll. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Mangkunegara 2017)kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai. komponen-komponen kinerja terdiri dari :

1. Kualitasnya
yaitu seberapa baik seorang pegawai melaksanakan apa yang harus di kerjakan.
2. Kuantitatif
Kerja kuantitatif adalah berapa lama seorang karyawan bekerja setiap hari, dan jumlah ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Pelaksana
Melakukan tugas, sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara akurat dan tahu tidak ada kesalahan.
4. Kewajiban

Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran akan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pima.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perilaku kerja menurut (kasmir, 2016:184) yaitu :

1. Kompetensi dan keterampilan
Itulah kemampuan/keterampilan yang dimiliki orang di tempat kerja
2. Pengetahuan
Artinya seperti pengetahuan tentang pekerjaan
3. Perintah kerja
adalah pengaturan kerja yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka
4. Kepribadian
adalah watak atau tabiat seseorang yang dimiliki atau dimiliki oleh seseorang
5. Motivasi untuk bekerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan
Yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin ketika berhadapan atau memerintah bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Ini adalah kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Adat atau norma tersebut mengatur apa yang diterima dan diterapkan secara umum dan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai Dinas atau Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
9. Kepuasan Kerja
Itu kebahagiaan atau kepuasan bahagia, atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah bekerja. Jika karyawan merasa senang atau bersemangat atau menikmati pekerjaannya, maka hasil kerjanya akan berhasil.
10. Kesetiaan
Tetap berkarya dan membela pegawai Dispendukcapil Kabupaten Bima tempatnya bekerja adalah loyalitas pegawainya.

Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disusun untuk mempengaruhi bawahan agar memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat mengendalikan kinerja organisasi dan tujuan organisasi. Dan memotivasi karyawan sehingga mereka diharapkan menjadi sangat produktif. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan berdasarkan situasi yang ada dan bila diterapkan dengan benar dan tepat dapat membimbing pencapaian organisasi dan individu. Di sisi lain, jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah atau tidak sesuai dengan situasi yang ada, mungkin sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah

gaya yang mampu mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut gaya kepemimpinan Thoha (2013: 49), gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua gaya ekstrim, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter, yang dipandang sebagai gaya yang didasarkan pada kekuasaan posisional dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, yang dikaitkan dengan kekuatan individu dan partisipasi pengikut dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2018:34) adalah sebagai berikut:

1. Sikap
Sikap seorang pemimpin mempengaruhi gaya kepemimpinan, yang menentukan apakah dia bisa menjadi pemimpin yang sukses, dan ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin itu. Kompetensi pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang pada waktu yang berbeda.
2. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan penting dalam gaya kepemimpinan, menentukan perubahan sikap pemimpin, yang menunjukkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen
Temperamen adalah gaya perilaku pemimpin dan cara unik dia merespons dalam interaksinya dengan orang lain. Beberapa pemimpin aktif berinteraksi, sementara yang lain diam. Deskripsi ini menunjukkan perbedaan temperamen.
4. Karakter
Karakter seorang pemimpin harus lebih subjektif agar menjadi penentu keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi tekad, ketekunan, dan keberanian.
5. Kepribadian
Karakter seorang pemimpin dapat menentukan keberhasilannya, tergantung dari sifat atau karakter pribadi yang dimilikinya.

Reward

1. Definisi Reward

Menurut (Echolas dan Shadily, 2010:485) Reward berarti penghargaan atau hadiah dalam kamus bahasa Inggris. Kenikmatan yang diberikan setelah seseorang melakukan tindakan yang diinginkan. Imbalan adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Apresiasi alami yang mengungkapkan rasa terima kasih dan kepedulian kami.

Menurut Handoko (2012: 66), penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atas upaya memperoleh tenaga kerja yang profesional yang sesuai dengan persyaratan jabatan, memerlukan pembinaan yang seimbang antara perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan kegiatan usaha seorang pegawai. tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Sebagai

kejadian yang benar-benar langka dalam hasil pembinaan, penghargaan diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Satrohadiwiry (2010:17), penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atas suatu prestasi tertentu yang dicapai oleh individu atau lembaga, biasanya diberikan dalam bentuk materi atau pidato.

2. Jenis-Jenis Reward

a. Penghargaan ekstrinsik

Imbalan ekstrinsik adalah imbalan dari luar seseorang, dan imbalan ekstrinsik dibagi menjadi:

1) Insentif keuangan

- a) Gaji adalah imbalan yang diterima oleh seorang pegawai karena menduduki jabatan sebagai pegawai yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, atau dapat dikatakan sebagai honorarium tetap yang dibayarkan oleh Dinas Kependudukan. Pegawai dan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bima Seseorang di bagian pendaftaran diterima.
- b) Dana pensiun, rawat inap, liburan dan tunjangan karyawan lainnya. Umumnya, ini tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus atau insentif adalah insentif tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang ditawarkan oleh organisasi.

2) Insentif non-keuangan

- a) Imbalan antarpribadi atau yang disebut imbalan antarpribadi, manajer memiliki banyak kekuasaan untuk menetapkan imbalan antarpribadi seperti status dan pengakuan.
- b) Manajemen promosi membuat penghargaan promosi mencoba menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja yang diukur secara akurat sering memberikan pertimbangan penting ketika mengalokasikan penghargaan promosi.

3. Tujuan Reward

Tujuan dari sistem penghargaan di sebagian besar organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang memenuhi syarat. Struktur kompensasi organisasi harus adil dan konsisten untuk memastikan perlakuan yang sama dan kepatuhan terhadap hukum. Remunerasi juga merupakan penghargaan yang adil atas kontribusi individu terhadap organisasi, meskipun dalam sebagian besar kasus kontribusi ini sulit, jika bukan tidak mungkin, untuk diukur secara objektif. Mengingat keterbatasan ini, manajemen harus bersaing dengan pasar tenaga kerja eksternal sehingga organisasi dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang kompeten di bidang yang sesuai. Moorehead & Griffin (2013:158).

4. Indikator-Indikator Reward

Menurut Sedermayanti (2017: 357), indikator reward terbagi menjadi beberapa bentuk, yaitu:

a. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari Hadiah adalah:

- 1) Sejauh mana insentif diharapkan selaras dengan kebutuhan karyawan.

- 2) Tingkat penghargaan atas semangat atau semangat pegawai atas pekerjaannya.
- 3) Sejauh mana sistem insentif mendorong keinginan karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi yang bersangkutan.
- 4) Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.
- b. Kriteria penjurian pemenang adalah:
 - 1) Kesesuaian penghargaan dan kinerja.
 - 2) sejauh mana penghargaan sesuai dengan kewajiban.
 - 3) Tingkat kesesuaian antara penghargaan dan pangkat
- c. Ciri atau bentuk penghargaan
Jenis, jumlah atau jumlah penghargaan.
- d. Keadilan penghargaan
Sejauh mana penghargaan memenuhi rasa keadilan karyawan.
- e. Interval waktu untuk hadiah diberikan.
Berapa lama imbalan dibandingkan dengan aktivitas di tempat kerja.

Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Syahril, Nurbianti(2016) indicator reward Ekstrinsic :

- a. Gaji/upah
- b. Bonus
- c. Tunjangan
- d. Promosi

2. Macam-Macam Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017:51) menjelaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor baik fisik maupun non fisik, dimana faktor fisik adalah:

- a. Lingkungan yang sukses dan bersih dapat menciptakan perasaan nyaman, bahagia, dan dengan demikian mempengaruhi moral seseorang.
- b. Ventilasi, ventilasi yang baik bermanfaat bagi tubuh, membuat orang senang, sehingga tercapai semangat kerja.
- c. Pencahayaan, menyediakan pencahayaan yang memadai tetapi tidak mengganggu akan menjadi pekerjaan yang dapat dilakukan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- d. Suhu, menurut hasil penelitian, akan berpengaruh berbeda terhadap suhu. Situasi ini tidak mutlak bagi setiap karyawan, karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda-beda, tergantung bagaimana karyawan tersebut tinggal di wilayah tersebut.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017 : 60), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- a. perlengkapan
- b. suasana kondusif
- c. hubungan kerja
- d. prestasi dalam kerja.

Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Organisasi membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi, karena produksi komitmen yang tinggi dapat mempengaruhi suasana kerja yang profesional.

Robbins and Judge (2015) dari Zelvia berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dukungan karyawan terhadap organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Moorhead dan Griffin (2013:73) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu memahami dan membatasi organisasi. Alwi dalam Nanda et al (2013) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor komitmen dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang dianggap penting karena karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah kejujuran dalam bekerja, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan, serta kepercayaan kepada karyawan.

Menurut Dessler (2011), tingkat komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Nilai-Nilai Kemanusiaan: Dasar utama untuk membangun komitmen karyawan adalah prioritas yang tulus dari nilai-nilai kemanusiaan.
- b. Komunikasi dua arah yang komprehensif: Komitmen dibangun di atas kepercayaan, menghasilkan bentuk saling percaya yang membutuhkan komunikasi dua arah.
- c. Solidaritas dan Keakraban: Faktor ini menciptakan rasa takdir bersama yang berkontribusi pada komitmen karyawan terhadap organisasi pada fase berikutnya.
- d. Visi dan misi organisasi: setiap kegiatan kerja pada akhirnya memiliki visi dan misi yang jelas, dan karyawan selalu bekerja dengan tujuan organisasi sebagai titik awal.

3. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Hadijaya (2020:42) manfaat komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan arah pengembangan organisasional melalui penerapan etika dan norma-norma yang positif.
- b. Menginspirasi dan memperkokoh nilai-nilai yang dianut organisasi.
- c. Mengendalikan perilaku para anggota organisasi di tempat kerja.
- d. Memperbaiki dan menyelaraskan kinerja jangka pendek maupun jangka panjang dari setiap lapisan birokrasinya.
- e. Meningkatkan kinerja bisnis utama organisasi.
- f. Meningkatkan rasa ikut memiliki dan loyalitas dari para anggota organisasi.

Sedangkan menurut Shaleh (2018:53) manfaat komitmen organisasi adalah :

- a. Merasa nyaman dan aman bekerja dalam organisasi.
- b. Harapan dapat memantapkan nilai-nilai persatuan dan saling membantu.

- c. Dia memiliki rasa bangga karena dia telah menjadi bagian terpenting dan terpenting dari organisasi

4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (2015) berpendapat bahwa ciri – ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dengan : Komitmen organisasi ada dua, yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja di organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

5. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didasarkan pada aspek-aspek seperti loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk terus bekerja pada organisasi, dan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi Komitmen dalam tiga tema pertama adalah keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang kedua adalah bahwa komitmen dipandang sebagai biaya yang dikeluarkan untuk meninggalkan organisasi, dan yang ketiga adalah bahwa komitmen adalah kewajiban untuk tinggal di organisasi. Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010:259) merumuskan tiga dimensi komitmen karyawan, yaitu:

- a. Komitmen Emosional
- b. Komitmen Berkelanjutan
- c. Komitmen normati

6. Indikator-Indikator komitmen organisasi

Menurut Soekidjan (2016:51) indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada karyawan adalah:

- a. Lakukan penyesuaian
Dengan cara yang sesuai dengan organisasi dan melakukan apa yang diharapkan, dan menghormati norma organisasi, mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku.
- b. Tiru Loyalitas
Bangga menjadi bagian dari organisasi dan peduli dengan citra organisasi dengan membantu orang lain, menghormati dan menerima apa yang atasan anggap terbuka.
- c. Secara aktif mendukung
- d. Lakukan pengorbanan pribadi
Dengan mengorbankan kepentingan pribadi, pilihan pribadi, dan mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi, meskipun keputusan tersebut tidak populer.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016:13), pemimpin adalah seseorang yang menggunakan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan informasi yang mendalam untuk menyaring keputusan yang tepat. Selain itu, gaya kepemimpinan yang dianutnya dalam mengelola suatu organisasi harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahannya, sehingga semua perilaku bawahan sejalan dengan keinginan pemimpin yang bersangkutan. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin bagi

organisasi yang dipimpinnya harus mampu memberikan motivasi dan kenyamanan kepada bawahannya. Melakukan fungsi manajemen untuk menghasilkan pemimpin yang berkinerja tinggi.

Hubungan *Rewaed* dan Kinerja Pegawai

Hadiah adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia telah melakukan sesuatu untuk kita. Sebagai apresiasi, merupakan hal yang wajar untuk mengungkapkan rasa terima kasih dan kepedulian kita. Menurut Handoko (2012:66), penghargaan adalah suatu bentuk penghargaan atas upaya memperoleh tenaga profesional yang memenuhi persyaratan jabatan, suatu bentuk Keseimbangan pembinaan, yaitu upaya untuk merencanakan, mengatur, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.

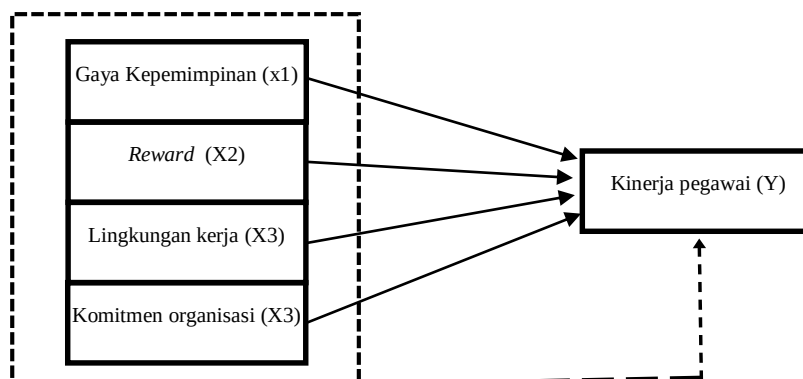
Hubungan Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Mardiana (2010:15), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika lingkungan kerja buruk, maka hasil kerja akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa lebih bahagia dengan dirinya sendiri, maka tercipta lingkungan kerja yang mencintai karyawan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. .Karena tempat kerja yang tepat, peralatan yang cukup dan suasana kerja yang menyenangkan, tentunya karyawan akan merasa betah dan senang dalam menjalankan tugasnya. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik.

Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

Uman (2010:38) Komitmen organisasi didasarkan pada kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi, dan menjaga loyalitas anggota organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menciptakan rasa memiliki (belonging) terhadap organisasi bagi karyawan. Jika seorang pegawai merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada, maka ia akan senang dalam bekerja, yang akan berujung pada peningkatan kinerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Gaya kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
 H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis, waktu dan lokasi riset

Penelitian ini mengadopsi penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) didefinisikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang meneliti beberapa populasi atau sampel, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkaji yang sudah mapan. asumsi. Sedangkan menurut Arikunto (2013), penelitian kuantitatif, seperti namanya, memerlukan penggunaan angka, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan munculnya hasil. Penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Raba dompu Barat, Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat. 84115, Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai Maret 2022

Populasi dan Sampel dan sampel

Sugiono (2013:65) menyatakan bahwa populasi adalah domain umum yang meliputi: objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, diidentifikasi dan disimpulkan melalui penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 40 orang.

Metode analisis data

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dijawab secara tertulis oleh responden dengan mengajukan pertanyaan tertulis. Menurut Sugiyono (2013), angket adalah serangkaian pertanyaan tertulis, digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Pada penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima. Pembagian kuesioner pada penelitian ini dibagikan secara *online* melalui Google Formulir yang akan di isi langsung oleh responden melalui perantara petugas dan pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima.

Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji validitas

Suatu alat penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{Nilai\ Tabel\ 1}$ berada pada taraf signifikansi 0,05) Berikut uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 1 Uji validitas

Variabel	Item	Rhitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,759	0,304	Valid
	X1.2	0,863	0,304	Valid
	X1.3	0,745	0,304	Valid
	X1.4	0,731	0,304	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,891	0,304	Valid
	X2.2	0,672	0,304	Valid
	X2.3	0,514	0,304	Valid
	X2.4	0,816	0,304	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,795	0,304	Valid
	X3.2	0,683	0,304	Valid
	X3.3	0,726	0,304	Valid
	X3.4	0,699	0,304	Valid
Komitmen Organisasi (X4)	X4.1	0,804	0,304	Valid
	X4.2	0,765	0,304	Valid
	X4.3	0,729	0,304	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,676	0,304	Valid
	Y1.2	0,814	0,304	Valid
	Y1.3	0,731	0,304	Valid
	Y1.4	0,704	0,304	Valid
	Y1.5	0,565	0,304	Valid

Sumber data primer diolah 2022

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,723	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,728	Reliabel
3	Reward(X2)	0,692	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X3)	0,788	Reliabel
5	Komitmen Organisasi (X4)	0,780	Reliabel

Sumber data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa bswmua Variabl dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel tersebut memenuhi kriteria uji reabilitas dan siap untuk dilakukan ujian selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,31455423
	Absolute	,135
Most Extreme Differences	Positive	,135
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,854
Asymp. Sig. (2-tailed)		,459

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat dilihat dari Tabel 3 bahwa nilai signifikansi residual dari regresi yang terbentuk adalah 0,459 lebih besar dari taraf sebenarnya 5%, dan dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.784	1,275	Bebas Multikolinearitas
Reward(X2)	0.954	1,048	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0.166	6,022	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X4)	0,167	5,999	Bebas Multikolinearitas

Sumber data primer yang diolah, 2022

Pada penelitian ini tidak banyak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai variance inflation (VIF) berada di bawah batas standar untuk masalah multikolinearitas yaitu 10 dan nilai toleransi > 0,10. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada korelasi atau hubungan linier antara variabel independen (asumsi multikolinearitas terpenuhi).

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,312	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
2	Reward(X2)	0,704	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,540	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
4	Komitmen Organisasi (X4)	0,159	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5, uji Glejser diperoleh nilai sig pada semua variabel variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,312, reward (X2) = 0,704, lingkungan kerja (X3) = 0,540, komitmen organisasi (X4) = 0,159 nilai sig > 0,05 berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,991	,738		5,405	,000
1 Gaya kepemimpinan	-,024	,008	-,053	-2,885	,007
Reward	-,079	,027	-,055	-2,953	,006
Lingkungan kerja	,443	,071	,622	6,234	,000
Komitmen Organisasi	,363	,094	,388	3,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data primer diolah 2022

Berdasarkan interpretasi hasil regresi linier berganda pada Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,991 + -0,024X_1 + -0,079X_2 + 0,443X_3 + 0,363X_4$$

Dari model regresi, hasil regresi berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a = nilai konstan artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1), imbalan (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen organisasi (X4) konstan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan bernilai positif.
- b1 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai (negatif), artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat maka variabel kinerja pegawai menurun, dengan asumsi variabel X2, X3, X4 tidak berubah.
- b2 = Koefisien regresi (X2) dan (negatif) untuk penelitian variabel reward Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel reward meningkat maka variabel kinerja karyawan menurun, dengan asumsi variabel X1, X3, X4 tidak berubah.

- b3 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai (positif), artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi variabel X1, X2, X4 tidak berubah.
- b4 = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X4) bernilai (positif), artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat maka variabel kinerja pegawai meningkat dengan asumsi variabel X1, X2, X3 konstan

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel bebas atau variabel bebas mempengaruhi variabel terikat atau variabel terikat secara bersamaan.

Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,936	4	64,734	764,282	,000 ^b
	Residual	2,964	35	,085		
	Total	261,900	39			

Sumber data primer diolah, 2022

6. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen/dependen, digunakan uji-t dan digunakan untuk pengujian parsial. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel independen pembentuk model regresi berpengaruh signifikan. Berikut adalah output dari regresi uji-t:

Tabel 8 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,991	,738		5,405	,000
	Gaya kepemimpinan	-,024	,008	-,053	-2,885	,007
	Reward	-,079	,027	-,055	-2,953	,006
	Lingkungan kerja	,443	,071	,622	6,234	,000
	Komitmen Organisasi	,363	,094	,388	3,873	,000

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,989	,987	,291

Sumber Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, angka R² (adjusted R-squared) adalah 0,987 atau 9,87% yang menunjukkan persentase kontribusi variabel gaya kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima 9,87% dan 1,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan variabel kinerja karyawan yang diperoleh saat pengujian F menghasilkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel seperti gaya kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penduduk Kabupaten Bima dan Dinas Disabilitas Sipil.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena jika gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kinerja pegawai. seorang pemimpin yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, variabel gaya kepemimpinan (X1), penghargaan (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t secara parsial dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Gaya Kinerja Pegawai Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh variabel reward terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan uji t secara parsial, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, hasil di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel reward terhadap kinerja karyawan. penghargaan pada variabel kinerja penduduk Kabupaten Bima dan pegawai dinas catatan sipil.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui uji t secara parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui uji t secara parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen kependudukan Kabupaten Bima dan kinerja pegawai dinas catatan sipil.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang gaya kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berdampak baik terhadap pendidikan dan kinerja pegawai catatan sipil Kabupaten Bima.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pendidikan dan kinerja pegawai kantor catatan sipil Kabupaten Bima.
- c. Penghargaan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
- d. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
- e. Komitmen Organisasi untuk Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

Keterbatasan

Terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu: Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pandangan responden yang sebenarnya, hal ini karena terkadang pemikiran, asumsi dan pemahaman masing-masing individu berbeda. responden, dan faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi pendapat responden dalam angket.

Saran

Dengan skor terendah dari semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan kerja dengan item pernyataan pemahaman pegawai terkait waktu masih tergolong rendah. Hal ini kemungkinan disebabkan apabila lingkungan Kerja didalam sebuah organisasi itu perusahaan tempatnya kurang bersih maka para karyawan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Jadi perusahaan atau organisasi harus menjaga kebersihan jika lingkungan di dalam pekerjaan bersih maka para pegawai akan merasa nyaman saat bekerja sehingga sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Arlanis, 2017, Pengaruh *lacus of control*, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank tabungan Negara Syariah Cabang Semarang, Jurnal Managemen Unud, Vol 6, No. 8.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Allen dan Mayer. (2010). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology* 63(1): 1-18.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.

- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryati, (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum . Volume 3 No. 1 Maret 2019.
- Hadijaya, 2020: Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening*(Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telecom Palembang), *Jurnal Teknologi Informasi dan Bisnis*, pp 74-79.
- Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. BPFE
- Iskandar. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya Untuk Kenaikan Pangkat dan Golongan Guru & Pedoman Penulisan PTK bagi Mahasiswa*. Cilacap: Ihya Media.
- Kartono. 2018. “Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kairizah, 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di perpustakaan universitas brawija Malang). *Jurnal Manajemen* Vol. 15. Nol. 6.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persa.
- Mangkunegara., A. P. (2017.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal*, Vol.5, Nomer 1, Februari 2016 ISSN 2252-6552.
- Moody, 2010. *Using Electronic Books in the Classroom to Enhance Emergent Literacy Skills in Young Children*. Washington, DC : Nationa Association for the Education of Young Children.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Ruslan. 2007. *Kiat dan Strategi Kampanye Public Relations*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satrohadiwiry. 2010. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–14.
- Susanti. 2017. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang beralamat di Jl.

- Soekarno Hatta, Raba dompu Barat., Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat. 84115, Indonesia, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 9, No. 2, Juni 2019, 341 - 354.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B. Bandung.
- Soedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, Nurbiyati. 2016. Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Manajemen, Vol 3(No 1), Pp. 23-37.
- Thoha. 2013 “Kepemimpinan dalam manajemen” Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijoyo. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Spot Glove Indonesia, Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14. No . 2,
- Wijaya dkk, 2017, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (study kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 6(1), 1-12.
- Zainal dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Nadira Apriati Ningsih*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Afi Rachmat Slamet**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Fahrurrozi Rahman***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma